

Quiz « recrutement & discrimination »

Conscientes ou inconscientes, les **discriminations à l'embauche** semblent persister dans les entreprises françaises. À tel point que le gouvernement a annoncé récemment de **nouvelles mesures** pour lutter contre cet « ennemi intime de l'entreprise » : campagne de **communication**, développement des **pratiques de « testing »** et **renforcement de la pénalisation** des employeurs pris en faute.

Et vous, que savez-vous de la **réglementation relative à la lutte contre les discriminations** ? Évaluez vos connaissances grâce à ce quiz rédigé par Corinne Souissi, consultante formatrice en RH et développement personnel, et auteur de l'ouvrage « Le recrutement gagnant-gagnant ».

Répondez **Vrai** ou **Faux** à chacune des 10 affirmations suivantes.

1. Sauf rares exceptions, il est interdit dans une offre d'emploi de mentionner le sexe du candidat recherché.

- Vrai ✓
- Faux

En effet, l'article L.123-1 du Code du travail précise : « *Sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi (confer article R.123-1 du Code du travail : artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin soit un rôle masculin, mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, modèles masculins et féminins), **il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi, et ce quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.*** »

2. La mention « poste réservé aux personnes en situation de handicap » peut être utilisée dans les offres d'emploi.

- Vrai
- Faux ✓

La loi prévoit que « *tout employeur emploie dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés (article L. 5212-2 du Code du travail). Cette obligation concerne les entreprises de 20 salariés et plus (article L. 5212-1 du Code du travail)* ». **Elle ne vous autorise cependant pas à rédiger une offre d'emploi s'adressant exclusivement à certains candidats en raison de leur handicap.** Dans le cas où vous exprimez le souhait de remplir votre obligation d'emploi, l'offre peut comporter la mention suivante : « *la politique d'embauche de notre société vise à améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de ses effectifs* ». Comme pour toute offre d'emploi, vous devez identifier les seules compétences et qualifications requises pour occuper l'emploi. Toutes les candidatures répondant aux qualifications requises devront être examinées simultanément. **Vous ne pouvez écarter d'emblée la candidature d'une personne au motif qu'elle ne présente aucun handicap, dès lors qu'elle répond aux exigences du poste.** Au moment du choix final, c'est à compétences et qualifications équivalentes, et seulement dans ces conditions, que vous pourrez privilégier une candidature d'une personne reconnue travailleur handicapé ou assimilé.

3. La loi recense environ 21 critères de discrimination.

- Vrai ✓
- Faux

L'article L. 1132-1 du Code du travail précise « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de : son **origine**, son **sexe**, ses **mœurs**, son **orientation** ou **identité sexuelle**, son **âge**, sa **situation de famille** ou sa **grossesse**, ses **caractéristiques génétiques**, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à **une ethnie**, une **nation** ou une **race**, ses **opinions politiques**, ses **activités syndicales** ou **mutualistes**, ses **convictions religieuses**, son **apparence physique**, son **patronyme**, son **lieu de résidence** ou en raison de son **état de santé** ou de son **handicap**.* »

La loi introduisant dans le code du travail et le code pénal un nouveau **critère de discrimination basé sur la précarité** supposée de la personne, est parue au **journal officiel le 25 juin 2016**.

Ainsi, la **précarité sociale**, « *toute distinction opérée en raison de la particulière vulnérabilité de la personne, résultant de sa situation économique apparente ou connue, constitue une discrimination et devient le **21^e critère**, de discrimination prohibé par la loi.* »

4. En France, le 1^{er} critère de discrimination est l'âge des candidats.

- Vrai ✓
- Faux

Dès 45 ans, les seniors peinent à être reçus en entretien d'embauche, selon le baromètre publié par l'association « À compétence égale », qui regroupe 1 000 professionnels du recrutement. Là où le bât blesse, c'est que l'âge est un réel frein à l'embauche. **Pour les candidats interrogés, il serait même le premier critère de sélection, avant les compétences ou l'expérience professionnelle.** Une discrimination ouvertement confirmée par les entreprises et les cabinets dont plus de la moitié déclare hésiter à recevoir les plus de 50 ans en entretien. Principales craintes : le niveau de salaire, la difficulté à manager, la résistance au changement ou encore le temps restant à travailler. Un dernier point étonnant, relève l'association « À compétence égale », puisqu'il leur reste en moyenne entre 10 et 20 ans à travailler compte tenu des dernières réformes des retraites.

5. Les discriminations à l'embauche liées à l'apparence physique sont rapportées autant par les femmes que par les hommes.

- Vrai
- Faux ✓

« *Le physique de l'emploi* » publié par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT), le 15 février 2016 montre que **les discriminations à l'embauche liées à l'apparence physique sont rapportées presque 2 fois plus par les femmes que les hommes**, et ce, indépendamment de toutes caractéristiques d'âge, de poids, de style vestimentaire et de niveau d'études. Source : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/presentation-des-resultats-du-9e-barometre-defenseur-des-droits-oit>

6. Dans la phase de sélection, il est permis d'écarter un candidat qui ne possède pas les diplômes requis.

- Vrai ✓
- Faux

Un niveau de diplôme non requis ne peut constituer un **élément objectif justifiant une discrimination à l'embauche** qu'à condition d'avoir été fixé, préalablement à l'embauche, au nombre des critères de recrutement ou, à défaut, en établissant *a posteriori* qu'il était **non pas seulement utile, mais indispensable à l'exercice des fonctions** (ce qui implique que tous les salariés déjà présents sur le même poste soient au moins titulaires d'un diplôme de niveau équivalent). Il convient donc d'être vigilant et de bien définir en amont et de manière formelle les conditions de recrutement.
Source : Cass. soc 15/12/2011 n°10-15873

7. Un recruteur est en droit de demander un extrait de casier judiciaire aux candidats, quel que soit le poste visé.

- Vrai
- Faux ✓

Par **principe et en théorie** : non au regard du droit au respect de la vie privée de chaque individu, selon l'Article L. 1121-1 du Code du travail. Par **exception et en pratique** : oui. Certaines activités professionnelles justifient, de par leur nature même, que le maximum de renseignements soit pris autour du salarié, pour assurer la sécurité tant du public que des autres collaborateurs. La production du casier judiciaire est ainsi rendue obligatoire dans les entreprises de surveillance, de gardiennage, et de transport de fonds. Elle l'est également pour les employés de Banque.

8. Il est autorisé de poser des questions sur les centres d'intérêt du candidat.

- Vrai
- Faux ✓

La loi protège le candidat et **interdit au recruteur de poser des questions sur sa vie privée et ses centres d'intérêt** sauf si elles concernent des aspects en lien direct avec la fonction. Si les centres d'intérêts ne sont pas spécifiés sur le CV, le recruteur doit s'intéresser davantage au projet professionnel du candidat, pour faire émerger les caractéristiques de sa personnalité, ses valeurs et ses aptitudes.

9. Le CV anonyme est toujours obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

- Vrai
- Faux ✓

En 2006, pour lutter contre les discriminations à l'embauche, la loi sur l'égalité des chances prévoyait, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en place du CV anonyme pour les recrutements. Cependant, le décret d'application de cette loi n'a jamais été publié. De plus, **l'article prévoyant la systématisation du CV anonyme a été abrogé dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015**. Il a été mis en avant que le CV anonyme peut être une solution pour lutter contre les discriminations à l'embauche, au même titre que la méthode de recrutement par simulation ou le CV vidéo, mais **il n'est en aucun cas la solution unique et obligatoire**. C'est pour cette raison que le gouvernement n'a pas souhaité qu'il soit l'unique méthode de recrutement retenue.

10. La personne physique coupable de discrimination à l'embauche encourt jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

- Vrai ✓
- Faux

Dans les cas de discrimination à l'embauche, la victime peut demander d'obtenir des dommages et intérêts afin de couvrir le préjudice qu'elle a subi du fait de la discrimination. Dans ce cas, et c'est une particularité des cas de discrimination, la victime doit seulement apporter des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination. Si les éléments sont considérés comme suffisants pour déclencher une procédure, c'est au recruteur de démontrer que l'élaboration de l'offre d'emploi « illégale » est justifiée par des éléments objectifs et ne visant pas à discriminer certaines personnes. Les peines encourues par les personnes physiques pour discrimination à l'embauche sont relativement lourdes puisqu'elles risquent **jusqu'à 45 000 € d'amende et trois ans de prison**, et pour ce qui est des personnes morales, qui ne peuvent pas être soumises à des peines d'emprisonnement, l'amende est multipliée par cinq c'est-à-dire que la sanction peut atteindre **225 000 € au maximum** ainsi qu'une possible interdiction d'exercer l'activité dans laquelle l'infraction a été commise. Même si le contrôle sur les offres d'emploi est rigoureux, l'entretien d'embauche permettra toujours d'exercer une certaine discrimination entre les candidats, puisque l'égalité parfaite n'existe pas et que la sélection fait partie intégrante du processus de sélection. Attention, l'employeur devra toujours veiller à ne pas fonder ses choix sur un des critères pouvant déterminer une discrimination à l'embauche. *Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/>*